

Sági Matild

PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOK MUNKÁBA ÁLLÁSI STRATÉGIÁI

Bevezetés

Az elmúlt időszakban fokozott figyelem irányult a felsőoktatásból a munkaerőpiacra való átmenetre, ennek megváltozott jellegére. Kutatások sora hívta fel a figyelmet arra, hogy a pályára állás többé már nem egy rövid, átmeneti, vízvázasztó momentum, amelynek során a diáklétet hirtelen felváltja a teljes állású alkalmazotti státusz. Jelentősen elnyúlik és egyre komplexebbé válik a munka világába való integrálódás folyamata. A felgyorsult technológiai fejlődés, a gazdasági szervezetek és a piac dinamikus változása miatt a munkaerőpiac folyamatosan változó igényekkel, elvárásokkal lép fel a pályakezdőkkel szemben. Nemcsak arra kell képessé válniuk, hogy a saját szakterületükön gyors tempóban újítsák meg a tudásukat, hanem gyakran multidiszciplináris jártasságokkal is fel kell, hogy tárazzák magukat – és főképp képesnek kell lenniük arra, hogy a folyamatosan változó kihívásoknak ne egyszerűen csak megfeleljenek, hanem azokban az új lehetőségeket lássák (Teichler, 1999; Gangl, 2001; Allen–van der Velden, 2011a). Különösen nagy kihívással kell szembenézniük a kelet-európai változó társadalmak fiataljainak (Roberts, 1998; Saar–Unt–Kogan, 2008; Kogan–Unt, 2005; Róbert, 2002; Róbert–Bukodi, 2005). A dinamikusan változó környezetben különböző pályára állási stratégiákat alkalmaznak a frissdiplomások. Ritka a képzettségnek megfelelő, stabil és biztonságos, magas jövedelmet biztosító gyors munkába állás. A gyors, de kompromisszumokkal terhelt munkába állás helyett sokan inkább a „kivárás” stratégiáját választják (Hartog, 2000), amely választás jól illeszkedik a „meghosszabbított ifjúság” általános jelenségébe (Zinnecker, 1993; Beck, 2003). Az átmeneti időszakra jellemző a tanulói és a dolgozói státusz váltakozása, illetve ezek átfedése is. Ebben az időszakban a „helyezkedés” által indukált foglalkozási mobilitás is fokozottan jelenik meg, amely gyakran párosul nemzetközi mobilitással is (Ehrenberg–Smith, 1991; Filer–Hamermesh–Rees, 1996 <1984>; Teichler, 2002, 2011).

Tanulmányunkban a magyarországi pályakezdő diplomások tipikus pályára állási stratégiáinak feltárásához tesszük meg az első lépéseket. Elemzésünk első részében röviden áttekintjük az oktatásból a munkába való átmenettel kapcsolatos főbb elméleti megközelítéseket, és ezekkel párhuzamosan rávilágítunk, hogy melyek azok az intézményi, strukturális és gazdasági tényezők, amelyek jelentősen befolyásolják ennek lefolyását. A második részben kísérletet teszünk arra, hogy feltárjuk a pályakezdő diplomások pályára állási stratégiáinak főbb típusait.

A harmadik részben elemezzük, hogy a különböző stratégiák választását milyen tényezők befolyásolják. Végül bemutatjuk, hogy az egyes pályára állási módok mennyire tekinthetők sikeresnek.

Intézményi és strukturális hatások

Oktatási rendszer és munkaerőpiac

Az oktatásból a munkába való átmenet folyamatát alapvetően befolyásolja az oktatási rendszer és a munkaerőpiac intézményi szintű kapcsolódásainak rendszere (Hannan et al., 1999; Müller, 2005). Az iskolarendszernek a munkaerőpival kapcsolatos szerepét és funkcióit illetően két, egymástól markánsan elkülönülő elméleti irányvonal létezik. A klasszikus emberitőke-elméletre alapozó megközelítések szerint a magasabb szintű képzés önmagában, az általános képzettségi szint emelése révén növeli a munkaerő produktívását, így a termelékenységet és az ország általános gazdasági erejét (Becker, 1962). Ezzel szembenállnak azok a nézetek, amelyek szerint a termelékenység nem az alkalmazottak egyéni jellemzőitől és iskolázottsági szintjétől függ, hanem magától a munkahelytől, és a munkahely termelékenységét csak az alkalmazottak szakmaspecifikus jártasságai növelik, az általános tudások nem befolyásolják. A „bizonyítványelméletek” (kredencializmus) klasszikus képviselője, Thurow szerint az iskolai végzettség munkaerőpiacon közvetlenül hasznosítható legfőbb funkciója az, hogy iskolázottság szerint „sorba állítja” a potenciális munkavállalókat, akik közül a munkaadók az oktatási szint szerinti hierarchiában legmagasabban állókat választják ki először. „Sorbanállási modellje” szerint a munkavállalók iskolai végzettség szerinti hierarchikus sora mellett létezik az elérhető állások ezzel párhuzamos és ugyancsak hierarchikusan rendezett sora, amelyből a potenciális munkavállalók igyekeznek a hierarchiában magasabban álló (a leginkább ígéretes, a legnagyobb egyéni megtérülést eredményező) állást elérni (Thurow, 1975). Ezt továbbvezetve jutott el Collins (1979) a „bizonyítványok leértékelődésének elméletéhez”. E szerint az iskolai expanzió hatására a munkavállalók iskolai végzettség szerinti hierarchikus sora lecsúszik az elfoglalt állások hierarchikusan rendezett sorához képest, és így a magasabb iskolai végzettséget dokumentáló bizonyítványok leértékelődnek a munkaerőpiacon. Végül soron Collins eljut odáig, hogy az oktatási rendszer legfőbb feladata a munkaerőpival való hozzáférés szabályozása, a kredencialista elméleti irányhoz tartozó jelzéselmélet képviselője (Spence, 1974) pedig az oktatás funkcióját leszűkíti annak jelzésére, hogy az egyén milyen szinten képes alkalmazkodni, mennyire képes új dolgokat megtanulni és mennyire fegyelmezetten hajtja végre a feladatokat.

Az iskolarendszer munkaerőpiacon betöltött szerepének kétféle értelmezése jól tükröződik az egyes országok munkaerő-piaci szerkezetének eltérő jellegzetességeiben. Az iskolarendszer és a munkaerőpiac intézményi kapcsolatait vizsgáló kutatók megkülönböztetik a belső munkaerőpiacot (internal labour market, ILM) és a foglalkozási

munkaerőpiacot (occupational labour market, OLM). Az előbbi a munkaerőnek alapvetően csak a képezhetőségét feltételezi, és ezt követően belső munkahelyi képzésekkel teszi alkalmassá őket az elvárt feladatok ellátására. Az utóbbi speciális feladatokra kiképzett szakmunkásokat (illetve magasabb szinten szakképzett alkalmazottakat) keres, és a speciális igényeinek leginkább megfelelőeket alkalmazza (Marsden, 1990). Az oktatási rendszer és a munkaerőpiac jellemzői egymással szoros kapcsolatban vannak: a belső munkaerőpiachoz (ILM) általánosan magas képzést biztosító iskolarendszer kapcsolódik, míg a foglalkozási munkaerőpiac (OLM) szükségszerűen speciális szakképzést nyújtó szakképző oktatási intézményrendszerrel társul. Ezért a mannheimi iskola képviselői a kétféle intézményi szerveződés megkülönböztetését nem szűkítik le a munkaerőpiacra, hanem az oktatási rendszer és a munkaerőpiac intézményrendszerre együttesének kontextusában vizsgálják, és kvalifikációs elrendeződés vs. szervezeti elrendeződés (qualificational vs. organisational spaces¹) megkülönböztetését alkalmaznak (Maurice et al., 1986; Müller–Shavit, 1998; Müller, 2005; Müller–Gangl, 2003; Gangl, 2003, 2004; Gangl et al., 2003; Kogan–Unt, 2005; Saar–Unt–Kogan, 2008).

A magyar oktatási rendszert az elmúlt évtizedekben a kétféle szerveződés közötti lassabb vagy gyorsabb elmozdulások jellemezték. A rendszerváltást megelőző hosszú időszakban a magyar intézményrendszer nagyon hasonlított a némethez, tehát erőteljesen szakképzés-orientált volt, az elmúlt 20 évben inkább az intézményi szerveződés (ILM) felé mozdult el, a közelmúltban pedig, úgy tűnik, ismét a kvalifikációs elrendeződés (OLM) irányába halad (Róbert–Bukodi, 2005; Roberts, 1998). A változó intézményi környezet megnehezíti a fiatalok pályauttervezését. A folyamatosan változó képzési és kimeneti követelmények miatt nehezen tudják megítélni, hogy milyen típusú oktatás felel meg leginkább távlati karrierterveiknek, és még nehezebben tudják felmérni, hogy a választott felsőoktatási intézmény által biztosított jártasságokon kívül milyen más kompetenciákat kell megszerezniük a munkaerőpiacra való sikeres belépésük és integrálódásuk érdekében.

Illeszkedési folyamat

A munkaerőpiacra való átmenetet napjainkban leginkább egy sztochasztikus illesztési/illeszkedési folyamatként értelmezik a kutatók. Ennek során a munkaerőpiac szereplői – a potenciális munkavállalók és a potenciális munkaadók – felvonnatják a rendelkezésükre álló erőforrásokat, megbecsülik a másik fél rendelkezésére álló erőforrásokat, figyelembe veszik a kereslet–kínálati viszonyokat (tehát a versenyt), valamint az elosztási szabályokat, és igyekeznek az igényeiknek leginkább megfelelő munkaerőt, illetve munkát megtalálni. Az illesztési folyamat során a résztvevők a másik félnek nem az abszolút, hanem a relatív pozícióját figyelik, így a lefolyása je-

1 A kvalifikációs elrendeződés (vagy OLM) tipikus példája a német szakképzési rendszer és munkaerőpiac, míg a szervezeti elrendeződés (vagy ILM) tipikus példája az amerikai oktatási rendszer és munkaerőpiac.

lentősen függ az aktuális keresleti és kínálati viszonyoktól – tehát az oktatásból a munkába való átmenet folyamatát jelentősen befolyásolják az aktuális demográfiai és gazdasági folyamatok. A munkavállalók relatív pozíciója alapvetően az oktatási expanziótól és a demográfiai ciklustól függ, míg a felkínált állás relatív pozícióját a gazdasági ciklus befolyásolja lényegesen (Kallenberg–Sorensen, 1979; Eliason, 1995; Logan, 1996; Granovetter, 1981; Coleman, 1991).

A relatív pozíciót rontó környezeti hatások az alacsonyabban képzett munkavállalók esetén a munkanélküliség valószínűségét növelik, míg a magasabban képzett munkavállalók esetében a megtérülést gyengítik. A negatív hatások különösen erőteljesen érintik a pályakezdőket, akiknek gyakran a teljes későbbi karrierútját befolyásolja a romló gazdasági körülmények miatti gyengébb indulásuk (Gangl, 2001; Müller–Gangl, 2003; Saar–Unt–Kogan, 2008).

Kutatók ugyanakkor arra is felhívják a figyelmet, hogy a kedvezőtlen környezeti feltételekre a munkavállalók – és különösen a flexibilisebb, változásokra nyitottabb és kevesebb családi kötöttséggel bíró fiatalok – nem csupán az igényeiknek, elvárásaiknak kevésbé megfelelő állás elfoglalásával, vagy a „siker” átértelmezésével tudnak reagálni, hanem úgy is, hogy megváltoztatják azokat a környezeti feltételeket, amelyek szorításában próbálnak megfelelő állást keresni. A környezeti feltételek megváltoztatásának leginkább elterjedt és hatékony módja a nemzetközi mobilitás (Allen–van der Velden, 2011; Teichler, 2011).

A „siker” relativitása

A keresési, illetve az illeszkedési periódusban nemcsak a hierarchikus elrendeződésben elfoglalt hely relatív, hanem az erőforrások másik fél szerinti értékelése is több tényező függvénye. Az állás kínálati oldalon „felsorakozó” munkalehetőségek hozamát az állás keresők nem egyetlen dimenzió mentén értékelik. A fizetésen kívül lehetséges értékelési szempont többek között az állásbiztonság, az előrelépési lehetőségek, a bérrel kívüli juttatások, a szakmai inspiráló közeg, az egyéni szakmai érdeklődéshez való illeszkedés, a munka szerveződésének a magánélettel való harmonizálódása (Akelof, 1982). E tényezők a munkavállalók céljaitól, értékpreferenciáitól, családi körülményeitől függően eltérő súlyt kapnak akkor, amikor a munkavállalók a munkalehetőségeik megtérülését kalkulálják. A megtérülési ráta kalkulációját befolyásolja még az is, hogy rövid vagy hosszú távú megtérülési rátával kalkulálnak, és mekkora kockázatot tudnak vagy akarnak vállalni. Az egyes tényezők egyéni súlyát jelentős mértékben befolyásolja az életkor és az ezzel csak részben összefüggő életciklus is. Az egyes dimenziók egyénenként változó súlyozása miatt ugyanazon „objektív” jellemzőkkel rendelkező munkavállalók eltérő módon értékelhetik ugyanazon munkaerő-kínálatot: az egyik értékelheti úgy, hogy nagyon sok, az igényeinek és céljainak megfelelő állás van, míg a másik ugyanezt a választékot szűkösnek láthatja (Mayrhofer–Meyer–Steyrer, 2007; Teichler, 2008; Allen–van der Velden, 2001). Hazai kutatások megerősítették azt a hipotézist, hogy a potenciális munkahelyek közötti választást befolyásolja a siker szubjektív megítélése.

Az eredmények szerint a pályakezdő fiatalok négy különböző szempontrendszer szerint vizsgálják a saját munkahelyi sikerességüket: a közeg, a karrier, a stabilitás és a szakmaiság. A négy tényező súlyát eltérő mértékben és módon befolyásolják a társadalmi-demográfiai jellemzők, a képzési háttér, a képzési többlet és a szakterület (Veroszta, 2010).

Tipikus munkába állási stratégiák

Adatok

Elemzésünk a 2011. évi Diplomás Pályakövető Rendszer adatfelvételében részt vevő azon pályakezdő diplomások adataira épül, akik a nappali munkarenden való tanulás befejeztével, az abszolutórium után közvetlenül a diplomájukat is megszerzték. Az elemzésnek a nappali munkarendre való leszűkítését többek között az indokolja, hogy az esti, a levelező, illetve a távoktatási képzésekben részt vevők elsősorú többsége (85–95 százalék) az abszolutórium megszerzésekor rendelkezett főállású munkaviszonnyal, így ők ekkor már nem pályára állóként, hanem (esetenként) pályamódosítóként jelennek meg a munkaerőpiacon.

Elemzésünk kezdeti szakaszában nem választottuk szét a 2008-ban és a 2010-ben végzettek adatait. Ezt alapvetően az indokolja, hogy az adatok tanúsága szerint a munkát kereső pályakezdő diplomások vagy fél év alatt állást találtak (71 százalék mindkét csoportban), vagy tartósan állás nélkül maradtak (19 százalék a 2010-ben végzettek körében, 21 százalék a 2008-ban végzettek körében), és ebben nem mutatkozott lényeges különbség a 2008-ban és a 2010-ben végzettek között (1. táblázat).

A nappali tagozaton 2008-ban vagy 2010-ben diplomát szerzők súlyozott adatait tartalmazó végső adatbázisunk elemszáma 9030.²

1. táblázat. Az abszolutórium megszerzését követően hány hónap alatt talált állást?

Az abszolutórium megszerzését követően állást kereső, és az álláskeresés hosszára vonatkozó kérdésre válaszolók körében, a végzés éve szerint [%]

	2008-ban végzettek	2010-ben végzettek	Együtt
Még nem talált állást	20,7	18,5	19,3
Kevesebb, mint 1 hónap alatt	39,0	33,4	35,6
1 hónap alatt	2,8	2,6	2,7
2 hónap alatt	9,3	9,7	9,6
3 hónap alatt	7,7	10,3	9,3

² Közülük 3771-en 2008-ban kaptak diplomát, 5098-an 2010-ben, 161 esetben pedig adathiány van.

	2008-ban végzettek	2010-ben végzettek	Együtt
4 hónap alatt	4,1	5,1	4,8
5 hónap alatt	2,8	4,1	3,6
6 hónap alatt	5,2	5,3	5,3
Több, mint 6 hónap alatt	8,4	11,0	9,8
Összesen	100,0	100,0	100,0
Érvényes N	1 552	2 529	4 081

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

A pályára állás mozaikdarabkái

A pályakezdő diplomások különböző célokat tűzhetnek ki maguk elé, másképp definiálják a számukra eléréndő, optimális foglalkoztatást, és eltérő céljaikhoz eltérő munkába állási stratégiákat dolgoznak ki. Határozott célkitűzés és jól felépített stratégiai terv esetén a célok eléréséhez kis tevékenységszakaszok egymáshoz jól kapcsolódó rendszerén keresztül vezet az út, ahol a korábbi tevékenységek előkészítik a későbbieket, növelik a későbbi lépés sikerének valószínűségét. Elemzésünk első lépésében megpróbáltuk összeilleszteni a felsőoktatásból a munkába való átmenet mozaikdarabkái. Ennek során a következő tényezők létét vagy nem létét vizsgáltuk egyenként és egymással való kombinációikban (2. táblázat).

2. táblázat. A felsőoktatásból a munkaerőpiacra való átmenet vizsgált tevékenységsgemensei (%)

	Gyakoriság az összes frissdiplomás körében
Az abszolutórium megszerzését követően keresett munkát	60,6
Főállású munkaviszonya volt a diploma megszerzésekor	15,3
Munkaviszonya nem volt, de a szakmában dolgozott a diploma megszerzésekor	4,8
A diploma megszerzésekor megvolt az állása, csak el kellett foglalnia	1,4
Diploma után továbbtanult: másik diplomát is szerzett, vagy most is részt vesz felsőfokú képzésben, vagy azért nem keresett állást, mert továbbtanult	39,4
Diploma megszerzését követően tanult külföldön	5,8
Diploma megszerzését követően dolgozott külföldön	11,3

	Gyakoriság az összes frissdiplomás körében
Még soha nem volt állásban	16,7
Több munkahelye is volt a végzés óta	29,1
Tanulmányaihoz kapcsolódó munkatapasztalat a képzés előtt vagy közben	57,7
Tanulmányaihoz nem kapcsolódó munkatapasztalat a képzés előtt vagy közben	63,9
Külföldi munkatapasztalat a képzés előtt vagy közben	13,6
Volt diplomája, amikor megkezdte ezt a képzést	5,1
A végzettség megszerzése előtt tanult külföldön	16,0
A végzettség megszerzése előtt dolgozott külföldön	13,6
Képzési szint: MA/MSc, osztatlan, egyetem	47,0

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

E tevékenységsgzemenek közül az első 5 helyen felsoroltnak a teljes kombinációját alkottuk meg, a többi ténynek pedig e kombinációval való kapcsolódásait elemeztük részletesebben.

Elsődleges, felfedező célú vizsgálódásunk legfőbb eredménye az, hogy a pályára állás különböző részelemeinek egyszerű kombinációja nem eredményez áttekinthető, jól körvonalazódó pályára állási típusokat. Ez erőteljesen alátámasztja azt a hipotézisünket, hogy a pályára állás nem írható le egy egyszerű, egyetlen egyenes mentén való haladással, amely során az érintett mérföldkövek (az állások) hierarchikus rangsort alkotnak, és amelynek során az elért mérföldkövek száma, valamint a távolságok megtételéhez szükséges idő tenne különbséget a frissdiplomások között, és nem írható le néhány egymást keresztező egyenes vonal többdimenziós lineáris modelljével sem. Plasztikus hasonlaltal élve, a munkába állás folyamata sokkal inkább hasonlít egy nagyváros metróhálózatához, ahol a térben elhelyezkedő nagyobb csomópontok között nem feltétlenül van hierarchikus elrendeződés, és ahol a nagyobb csomópontokat többféle, azonos mértékben célravezető és hatékony úton is el lehet érni.

Leíró szintű felfedező vizsgálódásunk alapján jól látható, hogy a diploma megszerzésének időpontja nem feltétlenül jelent vízválasztót a tanulás és a munkaerőpiacra való belépés között. Adataink szerint a frissdiplomások csupán kevesebb mint kétharmada (60,6 százalék) keresett az abszolutórium megszerzése után közvetlenül munkát, és tíz végzett diplomás közül csupán négy (43,6 százalék) volt a diploma megszerzését követően „hagyományos” álláskeresőnek tekinthető – ők azok, akiknek ekkor nem volt állásuk, nem tanultak tovább, és állást kerestek. (2. és 3. táblázatok)

A frissdiplomások 15,3 százalékának a diploma megszerzésének időszakában már volt állása, 4,8 százalékuknak pedig ugyan munkaviszonya nem volt, de ekkor már folyamatosan a szakmában dolgozott valamilyen formában (vállalkozóként, alkalmi be-dolgozóként vagy szerződés nélküli munkavállalóként), és ezen a területen kívánt aktív maradni a diploma megszerzését követően is. További 1,4 százalékuk is megtalálta már a leendő első állását a diploma megszerzése előtt, de ezt csak a diplomázás után akarta elfoglalni. Összességében tehát minden ötödik frissdiplomás már a diploma megszerzését megelőzően belépett a munkaerőpiacra (2. táblázat). Ez azonban nem azt jelenti, hogy ők az életük e korai szakaszában megállapodtak volna. Az állással rendelkező frissdiplomások 15 százaléka (a teljes minta 1,7 százaléka) nem kívánt hosszabban megmaradni a diploma megszerzésekor meglévő állásában, ekkor (is) aktívan kereste a jobb munkalehetőségeket, harmaduk pedig (a teljes minta 4,1 százaléka) a diploma megszerzését követően nemcsak állásban volt, hanem más felsőfokú tanulmányokat is folytattott. Összességében a frissdiplomások 9 százaléka tekintette magát megállapodottnak a diploma megszerzésének idején – ennyien voltak azok, akiknek ekkor már volt állásuk, nem akartak továbbtanulni és nem kerestek (másik) állást (3. táblázat).

3. táblázat. Aktuális munkaerő-piaci pozíciók és a további tervek variációi a diploma megszerzésekor

	%	N
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	2,5	222
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Állást keresett	43,6	3 933
Nem volt munkahelye, de már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	3,2	284
Nem volt munkahelye, A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	17,9	1 620
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Állást keresett	14,6	1 321
Nem volt munkahelye, de már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	1,7	153

	%	N
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	0,9	85
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	0,3	26
Munkahelye volt Nem tanult tovább Nem keresett állást	8,7	786
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete Nem tanult tovább Állást keresett	1,7	150
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete Továbbtanult Nem keresett állást	4,1	372
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete is Továbbtanult Állást keresett	0,7	65
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	0,1	11
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	0,0	2
Összesen	100,0	9 030

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

Az állást nem keresők sem kizárólag azok köréből kerülnek ki, akik a képzést követően továbbtanulnak, vagy már egyetemista korukban munkába álltak, illetve akik a diploma megszerzésekor határozott állásigérettel rendelkeztek. Az állással vagy állás biztos ígéretével nem rendelkező, és továbbtanulni sem szándékozók 2–3 százaléka ebben az időszakban annak ellenére nem keres állást, hogy ekkor nincs biztos állása vagy állásajánlata és nem is akar továbbtanulni. Ők a szöveges indoklásuk szerint a tanulást követően még nem kívánnak „beállni a sorba”, a munkavállalás előtt kötetlenebb for-

mában szeretnének tapasztalatokat szerezni (jellemzően külföldön), vagy egyszerűen csak rá akarnak pihenni a tanulásra. (Volt olyan válaszoló is, aki azzal indokolta azt, hogy ekkor nem keresett állást, hogy „mert megtehettem”.) Őket a fiatal kort a diploma megszerzését követően is kitoló „halogatók” speciális csoportjának tekinthetjük.

A frissdiplomások 39,4 százaléka a diploma megszerzését követően nem hagyta abba a tanulmányait. Ennyien számoltak be arról, hogy a diploma megszerzését követően másik diplomát is szereztek, vagy jelenleg is felsőfokú képzésben vesznek részt, vagy tanulmányaik folytatása miatt nem kerestek állást a diploma kézhez kapása idején. A továbbtanulók bő harmada a tanulmányait munka mellett kívánta folytatni. Összességében a frissdiplomások 15 százaléka a diploma megszerzésekor tovább akart tanulni, és egyben állást is keresett, míg 25 százalékuk úgy kívánt továbbtanulni, hogy ekkor még nem szándékozott belépni a munkaerőpiacra. (3. táblázat)

A munkába állás folyamatának változatos formációit tovább színesíti a diploma megszerzését követő külföldi tapasztalatszerzés igénye és ténye. A frissdiplomások 14 százaléka a diploma megszerzését közvetlenül követő időszakban külföldön is tanult vagy dolgozott: 8 százalékuk csak dolgozott, 3 százalékuk csak tanult, 3 százalékuk tanult és dolgozott is. A külföldi tapasztalatszerzés megszervezése valamivel időigényesebb, mint az egyszerű (hazai) álláskeresése, ezért ebben a tekintetben kisebb mértékű különbség mutatkozik a 2008-ban és a 2010-ben végzettek között: a 2008-ban végzettek 18 százaléka, míg a 2010-ben végzettek 11 százaléka tanult vagy dolgozott a diploma megszerzését követően külföldön. Ez a különbség megmutatkozik a külföldi munkavállalásban (15, illetve 8 százalék) és a külföldi tanulmányokban (7, illetve 3 százalék) is.

A frissdiplomások munkaerő-piaci, illetve álláskeresési típusainak két csoportja volt különösen aktív a diploma megszerzését közvetlenül követő külföldi tapasztalatszerzésben. Azon frissdiplomások közül, akiknek a diploma megszerzésekor nem volt állásuk, nem kerestek munkahelyet és nem tanultak tovább, minden harmadik külföldi munka- és/vagy tanulmányi tapasztalatszerzésre használta ki a diploma megszerzését követő időszakot.

4. táblázat. Külföldi munka- vagy tanulási tapasztalat aránya a pályakezdő diplomások körében, az abszolutórium megszerzése idején elfoglalt munkaerő-piaci pozíció és további tervek variációi szerint

	Közülük a diploma megszerzését követően külföldön tanult vagy dolgozott (%)	A kategória elemszáma (N)
Nem volt munkahely A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	35,0	222

	Közülük a diploma megszerzését követően külföldön tanult vagy dolgozott (%)	A kategória elemszáma (N)
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Állást keresett	10,6	3 933
Nem volt munkahelye, de már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	13,0	284
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	17,0	1 620
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Állást keresett	13,8	1 321
Nem volt munkahelye de már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	16,3	153
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	7,0	85
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	3,8	26
Munkahelye volt Nem tanult tovább Nem keresett állást	16,0	786

	Közülük a diploma megszerzését követően külföldön tanult vagy dolgozott (%)	A kategória elemszáma (N)
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete Nem tanult tovább Állást keresett	14,7	150
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete Továbbtanult Nem keresett állást	20,7	372
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásígérete is Továbbtanult Állást keresett	24,6	65
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	18,2	11
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további) állásígérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	50,0	2
Együtt	14,0	9 030

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

Átlagosnál nagyobb arányban szereztek külföldi munka- és/vagy tanulmányi tapasztalatot azok is, akik a diploma megszerzésekor dolgoztak, ezt követően tovább akartak tanulni, és ekkor nem volt a szakmai továbbfejlődésre (másik állásra) vonatkozó ígéretes állásajánlatuk. Közülük minden negyedik-ötödik a diploma megszerzését közvetlenül követő időszakban külföldön (is) tapasztalatot szerzett. (4. táblázat)

A frissdiplomások 17 százalékának a diploma megszerzése óta nem volt állása, 54 százalékuknak (eddig) egyetlen állása volt, 29 százalékuknak pedig több. A diploma megszerzésekor állást keresők 91 százalékának legalább egy állása volt az abszolutórium óta – minden másodiknak egy állása volt/van azóta, 29 százalékuknak pedig több. Jellemzően azoknak volt több állásuk is, akik a diploma megszerzésekor már rendelkeztek munkahellyel. Közülük csak minden második (56 százalék) maradt meg a korábbi munkahelyén, 44 százalékuk egy vagy több másik munkahelyet is kipróbált a diploma

megszerzését követően. Különösen sokan mutattak munkahelyi mobilitást azok közül, akiknek a diploma megszerzésekor már volt állásuk, továbbtanultak és állást is kerestek (60 százalék), de a diploma megszerzése idején munkahellyel rendelkező, továbbtanuló, és ekkor (még) másik állást nem kereső friss diplomások közül is minden második (49 százalék) új állásba került az abszolutóriumot követő 1–3 évben. (5. táblázat)

5. táblázat. Eddigi munkahelyek száma pályakezdő diplomások körében, az abszolutórium megszerzése idején elfoglalt munkaerő-piaci pozíció és további tervek variációi szerint

	A diploma megszerzése óta nem volt állásban (%)	Egy állása volt (%)	Több állása volt (%)	Összesen (%)	N
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	21,6	53,2	25,2	100,0	222
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Állást keresett	8,2	60,6	31,2	100,0	3 933
Nem volt munkahelye de már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Nem keresett állást	1,4	68,0	30,6	100,0	284
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	59,9	31,8	8,3	100,0	1 620
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Állást keresett	11,6	56,1	32,3	100,0	1 321
Nem volt munkahelye De már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	3,3	60,1	36,6	100,0	153

	A diploma megszerzése óta nem volt állásban (%)	Egy állása volt (%)	Több állása volt (%)	Összesen (%)	N
Nem volt munkahelye De már a diploma megszerzése előtt a szakmában dolgozott (munkaszerződés nélkül) A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	3,3	60,1	36,6	100,0	153
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	1,2	75,3	23,5	100,0	85
Nem volt munkahelye A diploma megszerzésekor (további) állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	7,7	61,5	30,8	100,0	26
Munkahelye volt Nem tanult tovább Nem keresett állást	-	59,2	40,8	100,0	786
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Nem tanult tovább Állást keresett	-	50,7	49,3	100,0	150
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete Továbbtanult Nem keresett állást	-	52,2	47,8	100,0	372
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor nem volt (további) állásigérete is Továbbtanult Állást keresett	-	40,0	60,0	100,0	65
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további) állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	-	72,7	27,3	100,0	11

	A diploma megszerzése óta nem volt állásban (%)	Egy állása volt (%)	Több állása volt (%)	Összesen (%)	N
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Nem tanult tovább Nem keresett állást	-	72,7	27,3	100,0	11
Munkahelye volt A diploma megszerzésekor (további állásigérete is volt, csak el kellett foglalnia az ígért pozíciót Továbbtanult Nem keresett állást	-	100,0		100,0	2
Együtt	16,7	54,2	29,1	100,0	9 030

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

Az eddigi nemzetközi és hazai vizsgálatok egyaránt arra az eredményre vezettek, hogy a pályakezdő diplomások álláshoz jutásának valószínűségét jelentős mértékben növeli a tanulmányokkal összefüggő korábbi munkatapasztalat (Allen–van der Velden, 2011a, 2011b; Varga, 2010; Györgyi, 2010). Eredményeink szerint ez a munkatapasztalat nem csupán a diploma megszerzését követő, de az azt megelőző állás megtalálását is jelentősen befolyásolja. Az összes pályakezdő 58 százaléka rendelkezett a diploma megszerzését megelőzően (a képzés előtt vagy közben szerzett), a tanulmányaihoz kapcsolódó munkatapasztalattal (2. táblázat). A még sosem dolgozók körében 39 százalékos a tanulmányokhoz kötődő korábbi munkatapasztalattal rendelkezők aránya, míg a diploma megszerzésekor állással rendelkezők 77 százaléka rendelkezett korábban a szakmájához kapcsolódó munkatapasztalattal. A tanulmányokhoz kapcsolódó korábbi munkatapasztalat nemcsak annak a valószínűségét növeli, hogy valakinek a diploma megszerzésekor már van állása, de azt is, hogy határozott ígérete van arra, hogy a végzést követően alkalmazják. A diploma megszerzésekor állással nem, de biztos állásigérettel rendelkezők 85 százalékanak volt korábbi munkatapasztalata, és döntő többségük arról számolt be, hogy a biztos állás ígéretét azon a munkahelyen kapta, ahol korábban a munkatapasztalatát szerezte. Mindezen tények miatt úgy véljük, hogy a diploma megszerzése előtti, szakterülettel összefüggő munkatapasztalat megszerzését, illetve az erre irányuló törekvéseket a munkába állás folyamata szerves részének érdemes tekintenünk.

Hipotézisünk szerint a diploma megszerzését megelőző (képzés előtti vagy képzés közbeni) külföldi munkatapasztalat megszerzése ugyancsak speciálisan szervül a munkába állás folyamatába. Az összes frissdiplomás 14 százaléka szer-

zett a diploma megszerzését megelőző időszakban – a képzés előtt vagy a képzés közben – külföldi munkatapasztalatot. (A külföldi munkatapasztalat vizsgálati során nem különböztettük meg a tanulmányokkal összefüggő, illetve ezzel nem összefüggő tevékenységet.) Hasonlóan a képzést követő külföldi tapasztalatszerzéshez, a diploma megszerzését megelőző külföldi munkatapasztalat is a munkába állási tipológiánk két szélső csoportjára – a diploma megszerzésekor állásban levőkre és a diploma megszerzését követően állásban nem levő, állást nem kereső és továbbtanulni sem szándékozók – jellemző átlag feletti mértékben. Összességében, a diploma megszerzésekor állásban levők 21 százaléka, speciálisan az állással rendelkező és a képzést követően továbbtanuló frissdiplomások 24 százaléka rendelkezett a diploma megszerzésének idején korábbi külföldi munkatapasztalattal, míg a másik végletet képviselők csoportjában a korábbi külföldi munkatapasztalattal nem rendelkezők aránya 18 százalék.

Feltételezésünk szerint a korábbi – hazai vagy külföldi – felsőfokú tanulmányok, illetve a jelenlegi képzés szintje (alapképzés/főiskolai képzés, vagy ennél magasabb szintű) ugyancsak jelentős tényezőként jelenik meg a frissdiplomások munkába állásának folyamatában. A frissdiplomások 16 százaléka tanult hosszabb-rövidebb ideig a diploma megszerzése előtt külföldön. A korábbi külföldi tanulmányok leginkább a diploma megszerzésekor már állásban levőkre voltak jellemzőek, közülük minden negyedik beszámolt ilyen jellegű tapasztalatokról.

Viszonylag szoros kapcsolatot mutatnak adataink a jelenlegi képzésbe diplomásként való bekapcsolódás és a korai foglalkoztatottság között. A mintánkba került összes frissdiplomás 5 százaléka volt már valamilyen diplomája a vizsgált képzés kezdetekor, míg a diploma megszerzésekor állásban levők körében ez az arány 10 százalék. (Itt hívjuk fel arra a figyelmet, hogy elemzésünket a nappali munkarendben diplomát szerzőkre korlátoztuk, tehát az adatbázisunkban nem szerepeltek azok, akik korábbi végzettségük megszerzését követően állást vállaltak, és ezt követően levelező/esti munkarendben folytatták a tanulmányaikat.)

Ugyanakkor a képzés szintje (tehát az, hogy alapképzésben/főiskolai szintű képzésben, vagy ennél magasabb szintű képzésben vettek részt a vizsgálati adatbázisában szereplők) a frissdiplomások munkába állási stratégiáinak általunk kialakított tipológiájának csak egyetlen csoportjában jelentkezik lényeges jellegzetességként. Azok körében, akiknek a diploma megszerzésekor nem volt állásuk, sem állásígéretük, és a diploma megszerzését követően úgy tanultak tovább, hogy nem is kerestek állást, az átlagosnál lényegesen magasabb arányban (64 százalék az 53-hoz képest) találunk olyan diákokat, akik alapképzésben vesznek részt. A képzési szint (alapképzés/főiskolai képzés vagy MA-/MSc-, illetve hagyományos egyetem vagy osztatlan képzés) az alapképzés után nappali munkarendben mesterképzésre aspirálók esetében lényeges motívumként jelenik meg.

A munkába állási stratégiák főbb faktorai

Az eddigiek alapján a frissdiplomások munkába állási stratégiáinak színes kavalkádja bontakozott ki a szemünk előtt. A leíró elemzés szintjén bemutatott összefüggés-erdő rengetegében főkomponens-elemzéssel kerestük meg a jellegzetes csapásokat. Ennek során a korábban is vizsgált, általunk fontosnak ítélt tényezők mindegyikét dummy változóként vontuk be az elemzésbe.³ A frissdiplomások munkába állási folyamatának hat fő típusa bontakozik ki, amelyek sajátértéke meghaladja az 1-et, és amelyek együttesen az összes variancia 56 százalékát magyarázzák (6. táblázat).

6. táblázat. Pályakezdő diplomások munkába állási folyamatának típusai
Rotálatlan faktorsúlymátrix

	Intenzív munkatapasztalat; Erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás	Továbbtanulás	Külföldre aspirálódás	Tanulás melletti „bedolgozás”	Családi háttértámogatás	Hagyományos pályára állás
	1	2	3	4	5	6
Az abszolutórium megszerzését követően keresett munkát	-0,058	-0,795	0,414	0,020	-0,155	0,178
Volt főállású munkaviszonya a diploma megszerzésekor	0,418	0,202	-0,511	-0,542	0,068	-0,115
Munkaviszonya nem volt, de a szakmában dolgozott a diploma megszerzésekor	0,118	0,183	-0,302	0,779	0,053	-0,145
A diploma megszerzésekor megvolt az állása, csak el kellett foglalnia	0,034	0,066	-0,176	0,008	0,578	-0,149
Diploma után továbbtanult: másik diplomát is szerzett, vagy most is részt vesz felsőfokú képzésben, vagy azért nem keresett állást, mert továbbtanult	-0,214	0,689	0,126	-0,029	-0,179	0,023

³ A munkahelyek számának háromkategóriás változóját (a diploma megszerzését követően még nem dolgozott, egy munkahelye volt, több munkahelye volt) két dummy változóra bontva, referenciaként az „egy munkahelye volt” kategóriát megtartva.

	Intenzív munkatapasztalat; Erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás	Továbbtanulás	Külföldre aspiráció	Tanulás melletti „bedolgozás”	Családi háttértámogatás	Hagyományos pályára állás
	1	2	3	4	5	6
Diploma megszerzését követően tanult külföldön	0,313	0,381	0,490	-0,058	-0,013	-0,252
Diploma megszerzését követően dolgozott külföldön	0,545	0,154	0,389	-0,009	-0,152	-0,295
Még soha nem volt állásban	-0,573	0,509	0,114	-0,058	-0,096	0,192
Több munkahelye is volt végzés óta	0,452	-0,242	-0,068	-0,098	-0,193	-0,431
Tanulmányaihoz kapcsolódó munkatapasztalat a képzés előtt vagy közben	0,443	0,036	-0,349	0,203	-0,048	0,222
Tanulmányaihoz NEM kapcsolódó munkatapasztalat a képzés előtt vagy közben	0,361	0,024	-0,257	0,173	-0,417	0,330
Volt diplomája, amikor megkezdte ezt a képzést	0,121	-0,017	-0,201	-0,339	-0,021	0,413
A végzettség megszerzése előtt tanult külföldön	0,402	0,250	0,356	0,051	0,239	0,337
A végzettség megszerzése előtt dolgozott külföldön	0,517	0,180	0,191	0,030	-0,178	0,287
Képzési szint: MA/MSc, osztatlan, egyetem	0,316	-0,080	0,209	0,050	0,592	0,251
Sajátérték	2,037	1,777	1,415	1,111	1,084	1,049
Magyarázott variancia [%]	13,579	11,845	9,431	7,404	7,226	6,994

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

A frissdiplomások pályára állási folyamatának feltárása során azonosított faktorok közül legmarkánsabban az intenzív munkatapasztalat, erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás faktora tűnik a szemünk elé. E faktort a diploma megszerzése előtti és alatti, hazai és külföldi munkatapasztalat(ok), munkaviszony(ok), a diploma megszerzése előtti és utáni (további) hazai és külföldi tanulmányok, valamint a diploma megszerzése óta betöltött egynél több állás jellemzi. Nincs összefüggésben a vizsgált képzést követő (vagy azt átfedő) további tanulmányokkal, viszont a magasabb képzési szint (MA-/MSc-, osztatlan képzés, illetve a régi egyetemi képzés) is a jellegzetességei közé tartozik.

A továbbtanulás faktorát a továbbtanulás ténye mellett az álláskeresés hiányával jellemezhetjük. E faktor tehát alapvetően azt jelzi, hogy valaki még nem fejezte be a nappali tagozatos tanulmányait, és nem lépett ki a munkaerőpiacra.

A külföldre aspirálódás faktorának tipikus jellegzetessége a diploma megszerzését követő álláskeresés, a diplomát követő külföldi munkatapasztalat és/vagy külföldi tanulmányok, a diplomát megelőző külföldi tanulmányok és a képzés előtti vagy közbeni hazai munkatapasztalat hiánya. A tanulás melletti „bedolgozás” faktorára a tanulmányokhoz kötődő jelentős hazai munkatapasztalat és a (kötött) állástól való tartózkodás a jellemző. Nincs kapcsolatban a képzés szintjével, viszont jellemző rá a képzést megelőző diploma hiánya. A családi háttértámogatás faktorának fő jellegzetessége a korábbi munkatapasztalatok hiánya, valamint az a tény, hogy a képzettség megszerzésekor biztos állás ígérete várja a frissdiplomást. További jellemzője még a magas képzési szint.

Végül, de nem utolsósorban a hagyományos pályára állási track is markánsan jelenik meg. Ezt a faktort a diploma megszerzését követő álláskeresés, a belföldi munkaerőpiacra való fókuszálás, az egyetlen munkahelyen való megállapodás, valamint a tanulmányokhoz nem feltétlenül kötődő és nem állásjellegű munkatapasztalatok jellemzik. A külföldi tapasztalatok (tanulmányi és munkatapasztalatok egyaránt) a végzettség megszerzése előtti időszakra korlátozódnak, tehát inkább a magasabb színvonalú képzést, semmint a későbbi pályára állást segítik elő. A hagyományos pályára állás jellemzője még a magasabb képzési szint és az ezt megelőző (alacsonyabb szintű) diploma is. (6. táblázat)

A pályaválasztási stratégiák választását befolyásoló tényezők

A következőkben azt vizsgáljuk, hogy milyen tényezők befolyásolják az egyik vagy másik pályára állási típus választását. Ennek érdekében olyan lineáris regressziós modelleket építettünk fel, ahol a függő változók a különböző pályára állási stratégiákat jellemző faktorok score értékei, a magyarázó változók pedig a képzési

területeket, a képzés típusát, a képzés során elért átlagos és relatív (az azonos képzést végző társakhoz viszonyított) tanulmányi eredményt, a diploma megszerzésének évét, valamint a családi háttér jellegzetességeit jellemző dummy változók képezik. Feltételeztük, hogy bizonyos stratégiákat eltérő mértékben alkalmaznak a férfiak és a nők, ezért a frissdiplomás nemét is magyarázó változóként vontuk be modelljeinkbe (7. táblázat).

Az intenzív munkatapasztalattal és erőteljes hazai és nemzetközi mobilitással jellemezhető pályakezdési stratégiát befolyásoló tényezők

Hipotézisünk szerint a képzési terület jelentős mértékben befolyásolja azt, hogy a megszerzett szaktudást milyen módon lehet leginkább hatékonyan kamatoztatni a munkaerőpiacon, így azt is, hogy az adott képzettséget megszerzők milyen munkába állási stratégiát értékelnek kiváltképp célravezetőnek. Ez a hipotézisünk megerősítést nyert a leginkább dinamikus, intenzív munkatapasztalat és erőteljes hazai és nemzetközi mobilitási stratégia vizsgálata során. A gazdasági vagy informatikai végzettség erőteljesen valószínűsíti azt, hogy a frissdiplomás ezt a munkába állási stratégiát követi, míg a jogi, a természettudományi és a nemzetvédelmi jellegű képzések jelentős mértékben csökkentik annak a valószínűségét, hogy az ezeken a területeken diplomát szerzők ezt a munkába állási stratégiát választják. (Referenciaként az agrár képzési területet alkalmaztuk.) A gazdasági és az informatikai végzettség pozitív, a jogi/igazgatási és a nemzetvédelmi területek negatív hatásának magyarázata nyilvánvaló: az előbbiek a leginkább piacképes és nemzetközi szinten is jól alkalmazható szaktudást biztosítanak, míg az utóbbiak erőteljesen kötődnek a hazai nem piaci szférához. További elemzést követel ugyanakkor annak feltárása, hogy miért csökkenti a nagyfokú hazai és nemzetközi mobilitással jellemezhető pályakezdés valószínűségét a természettudományi képzésben megszerzett szaktudás.

A magasabb képzési szint (MA-/MSc- vagy hagyományos egyetemi képzés, vagy osztatlan képzés) ugyancsak jelentős mértékben valószínűsíti azt, hogy valaki ezt a pályára állási stratégiát követi.

Különös módon a felsőoktatásban tanúsított tanulmányi eredmény nem mutat összefüggést a stratégiával. Közel ugyanolyan valószínűséggel választhatják ezt a pályára állási stratégiát a gyengébb tanulmányi teljesítményt felmutatók, mint a legjobbak.

Fontos viszont a diploma megszerzése óta eltelt idő hatása. A 2010-ben végzetek szignifikánsan kisebb valószínűséggel tartoznak ebbe a csoportba, mint a két évvel korábban végzetek. Az idő hatását kétféleképpen is értelmezhetjük. Egyrészt valószínű, hogy a nemzetközi munkaerőpiacra való sikeres beilleszkedéshez néhány hónapnál hosszabb időre van szükség, és ebben az esetben számít, hogy a diploma megszerzése óta egy vagy három év telt el. Másrészt valószínűleg számít az

is, hogy a 2008-ban végzettek a korai pályára állási időszakukban (a felsőfokú tanulmányaik során) a gazdasági válság előtti időszakban próbálgatták szárnyait, és kerültek a nekik megfelelő munkaerő-piaci pozíciókba, míg a két évvel később végzeteknek az utolsó egyetemi éveikben és azt követően is a gazdasági válság hatásaival is meg kellett küzdeniük. A különböző gazdasági helyzetben munkába állók eltérő pályára állási lehetőségeire kutatók már korábban is felhívták a figyelmet (Gangl, 2001). A gazdasági válság pályára állási stratégiát befolyásoló hatásának hipotézisét érdemes további, erre a problémára fókuszáló elemzéssel ellenőrizni – megerősíteni vagy cáfolni.

A családi háttér jellemzői közül az apa iskolai végzettségének szignifikáns hatása. A diplomás – különösen az egyetemi diplomás – apák gyerekei lényegesen nagyobb valószínűséggel alkalmazzák ezt a pályára állási stratégiát, mint az érettségivel sem rendelkező apák gyerekei. Ugyanakkor a gyerekkori család (relatív, észlelt) anyagi helyzete nem befolyásolja a pályára állási stratégia választását.

A férfiak ugyancsak valamivel nagyobb valószínűséggel alkalmazzák ezt a dinamikus munkába állást, mint a nők, de a hatás nem túl erős: a regressziós együttható csupán 0,084. (7. táblázat)

Továbbtanulás

A munkaerőpiacra való aktív belépés nélküli, főtevékenységként végzett továbbtanulás tipikusan az alapképzést (BA/BSc) befejezőkre jellemző. Erre utal ugyanis, hogy az összes többi képzéstípusban való részvétel szignifikáns negatív hatást mutat a referenciaként szereplő alapképzéshez képest. A továbbtanulást valószínűsíti a korábbi felsőoktatási képzésben tanúsított jobb tanulmányi eredmény, valamint az apa magasabb iskolai végzettsége is. Ez utóbbi esetében nemcsak a diplomás, hanem már az érettségizett apa is jelentősen növeli annak a valószínűségét, hogy a gyereke (az alapképzést követően) MA-/MSc-szintű képzésben vesz részt – az ennél alacsonyabb iskolai végzettségű apákhoz képest.

Az agrár képzési területhez képest majdnem minden más képzési terület szignifikáns pozitív vagy negatív hatást gyakorol az ott végzett diákok továbbtanulási döntésére. Legnagyobb valószínűséggel a speciális szaktudást nem biztosító, általános alapozó képzések (bölcész, társadalomtudományi, természettudományi) végzettjei választják a munkaerőpiacra való belépést halasztó továbbtanulási stratégiát, legkevésbé pedig (szignifikáns negatív együtthatóval, a referenciaként alkalmazott agrár szakterületen végzettekhez képest) a pedagógushallgatók és az orvos- és egészségstudomány képzési területen végzettek.

Hasonlóan az előzőekhez, a továbbtanulási track választását sem befolyásolja a gyerekkori család anyagi helyzete, viszont kismértékű pozitív hatása van annak, ha valaki férfi. (7. táblázat)

Külföldi aspirációk

A külföldi aspirációk leginkább az orvos- és egészségügyi és a természettudományi képzésből kikerülő frissdiplomásokra jellemzőek, míg a legkevésbé (szignifikáns negatív hatás) a gazdasági és az informatikai végzettségűekre. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a képzési terület szerinti hatás éppen ellentétes az 1. pályaválasztási faktor (intenzív munkaerő-piaci részvétel, erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás) esetében tapasztalttal: éppen azoknak a képzési területeknek a hallgatói jelentik az egyik fő bázisát, amelyek a legkevésbé jelennek meg a másikonál, és viszont.

A többi általunk vizsgált hatást tekintve viszont a külföldi aspirációkkal jellemezhető pályára állási stratégiát ugyanazok a tényezők, és ugyanolyan mértékben befolyásolják, mint az 1. faktorét: a magas szintű (MA-/MSc-, hagyományos egyetemi, illetve egységes osztatlan) képzésben való részvétel csakúgy, mint a diplomás (és különösen az egyetemi diplomás) apa – miközben a tanulmányi eredmény és a gyerekkori család relatív anyagi háttere nem mutat szignifikáns hatást ennek a stratégiának a választására.

Itt utalunk vissza arra, hogy a külföldi aspiráció trackjére ugyanolyan intenzív külföldi tapasztalatszerzés (külföldi tanulmányok, illetve külföldi munkatapasztalat) volt jellemző mind a diploma megszerzése előtti, mind pedig az azt követő időszakban, mint az erőteljes nemzetközi mobilitási pályára állóknál – viszont az előbbieknél alig van a képzésükkel összefüggő korábbi munkatapasztalatuk, míg az utóbbiak esetében ez jelentős. Véleményünk szerint a hasonló indulást (családi háttér, képzési szint, korábbi próbálkozások) követően alapvetően az eltérő képzési terület hatásai vezettek eltérő pályára állási folyamathoz; az egyik csoport esetében megvalósultak a vágyak, a másik csoport pedig a vágyakozás és a próbálkozás időszakát éli. Ugyanakkor arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy a külföldre való aspirációval jellemezhető pályára állási stratégia választását – az általunk vizsgált tényezőkön túl – nagyobb mértékben befolyásolják más, általunk nem vizsgált tényezők is, mint az előző két stratégiáét. Harmadik modellünk magyarázóereje ugyanis feleakkora (8,7 százalékos) mint az első két modellünké (amelyek 18,4, illetve 15,9 százalékos magyarázó erővel bírnak). Az (egyelőre) beteljesületlen külföldre való vágyakozás mint pályára állási stratégia többi lényeges befolyásoló tényezőjének feltárása további kutatásokat igényel. (7. táblázat)

Tanulás melletti „bedolgozás”

Eredményeink szerint a tanulás melletti bedolgozás stratégiáját csak nagyon kevés, általunk vizsgált külső tényező befolyásolja, és a modell magyarázóereje is nagyon kicsi. Leginkább csak azt tudjuk megmondani, hogy kik NEM választják ezt a pályára állási stratégiát: a bölcsészettudomány, az informatika és a termé-

szettudomány képzési területeken diplomát szerzők, tehát három olyan szaktudás fiatal képviselői, amely szakterületek nagyon eltérő munkaerő-piaci lehetőségeket valószínűsítenek. Az adatgyűjtést megelőző évben (2010-ben) végzetek valamivel nagyobb valószínűséggel jellemezhetőek ezzel a stratégiával, mint a két évvel korábban diplomát szerzők, és valamelyest hatása van annak is, ha az apának egyetemi végzettsége van. (7. táblázat)

Családi háttértámogatás

Az erőteljes családi háttértámogatással jellemzett munkába állási helyzetet a jó anyagi helyzetű szülői háttér, a magas képzési szint (MA-/MSc- vagy osztatlan egységes képzés, vagy hagyományos egyetemi képzés) befolyásolja jelentős mértékben. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az általunk feltárt 6 munkába állási stratégia közül ez az egyetlen, amelyhez való tartozást lényegesen (szignifikánsan, habár kis együttthatókkal jellemezhető mértékben) befolyásolja a szülők anyagi helyzete, és – az előzőekkel ellentétben – nincs hatással rá az apa iskolai végzettsége. Az előző fejezetben láttuk, hogy a stratégia alkalmazóit az átlagnál is nagyobb mértékben jellemzi az, hogy nem tettek szert a diploma megszerzését megelőzően a tanulmányaikhoz nem kapcsolódó munkatapasztalatra – tehát nem dolgoztak csak pénzért. Úgy tűnik tehát, hogy a különösebb korábbi erőfeszítés nélkül, a biztos állás ígéretének tudatában diplomázók alapvetően a jó gazdasági pozícióban levő szüleik támogatása révén kerülnek be az első állásukba. Ugyanakkor van olyan két képzési terület is, amely jelentős mértékben pozitívan befolyásolja a diploma megszerzésekor való biztos állás ígéretét: a gazdaságtudományok és az informatika képzés. A nyitott kérdésre adott válaszaik alapján („Egyéb ok miatt nem kerestem az abszolutórium megszerzését követően állást: Miért?”) az ezeken a képzési területeken végzők esetében a biztos állást a korábbi munkatapasztalatok során felépített kapcsolatok, pozitív munkaadói értékelések eredményezték.

Ezek az egymással csak kismértékben korreláló hatások markánsan felerősítik egymás hatását. Valószínűleg ennek köszönhető, hogy a „háttértámogatás-faktor” befolyásoló tényezői feltárására felállított regressziós modellünk magyarázóereje a viszonylag kevés számú szignifikáns hatás ellenére kimagaslóan nagy, 36 százalékos. (7. táblázat)

Hagyományos pályára állási út

Eredményeink szerint a hagyományos pályára állási stratégia leginkább a családi háttértámogatással nem rendelkező, de magas képzési szinten végző, jó tanuló pályakezdőkre jellemző. E tényezők pozitívan hatnak a hagyományos pályakezdési stratégiára. Ezen túlmenően csak két képzési terület szignifikáns negatív hatása figyelhető meg: az informatika és a természettudomány képzési területen végzők az átlagnál (különösen a referenciakategóriaként alkalmazott agrár képzési területen végzetteknél) lényegesen kisebb valószínűséggel alkalmazzák a pályára állás e hagyományos módját. (7. táblázat)

7. táblázat. A pályára állási típusok (faktorok) befolyásoló tényezői

Lineáris regresszióanalízis standardizálatlan együttthatói
(Csak a legalább 0,01 szinten szignifikáns hatások)

	Intenzív munkatapasztalat; Erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás	Továbbtanulás	Külföldre aspirálódás	Tanulás melletti „bedolgozás”	Családi háttértámogatás	Hagyományos pályára állás
	1	2	3	4	5	6
KÉPZÉSI TERÜLET (ref: agrár)						
Bölcsészettudomány		0,531		-0,123		
Gazdaságtudományok	0,154	0,162	-0,161	-0,166	0,121	
Informatika	0,064	0,202	-0,414		0,180	-0,306
Jogi és igazgatás	-0,217					
Műszaki		0,149				
Művészet és művészetközvetítés						
Orvos- és egészségügy-tudomány		-0,140	0,184			
Pedagógusképzés		-0,182				
Társadalomtudomány		0,351				
Természettudomány	-0,452	0,556	0,238	-0,157		-0,138
Nemzetvédelmi és katonai	-0,431					
Sporttudomány						
KÉPZÉS TÍPUSA (ref: BA/BSc)						
MA/MSc	0,714	-0,410	0,310		1,082	0,710
Osztatlan egységes képzés	0,524	-0,379	0,459		1,239	0,333
Hagyományos egyetemi	0,742	-0,441	0,296	0,131	1,203	0,475
Hagyományos főiskolai	0,193	-0,354				-0,104
VÉGZÉS ÉVE: 2010 (ref: 2008)	-0,306	0,165		0,109		0,356

	Intenzív munkatapasztalat; Erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás	Továbbtanulás	Külföldre aspiráció	Tanulás melletti „bedolgozás”	Családi háttértámogatás	Hagyományos pályára állás
	1	2	3	4	5	6
TANULMÁNYI EREDMÉNY (ref: közepes, vagy gyenge)						
Átlagos tanuló		-0,128				
Jó rendű tanuló		0,124				0,075
Jeles/kitűnő tanuló		0,333				0,117
RELATÍV TANULMÁNYI EREDMÉNY (ref: az átlagnál rosszabb)						
Kb. ugyanolyan, mint a többieké						
Valamivel jobb, mint a többieké						
Sokkal jobb, mint a többieké						
APA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGE (ref: érettségi alatt)						
Apa érettségizett		0,102				
Apa főiskolát végzett	0,102	0,204	0,122			
Apa egyetemet végzett, illetve tudományos fokozata van	0,199	0,364	0,184	0,103		
CSALÁD ÉSZLELT RELATÍV ANYAGI HELYZETE GYEREKKORBAN (ref: átlag alatti)						
Sokkal jobb, mint az átlag					0,092	
Valamivel jobb, mint az átlag					0,069	
Átlagos					0,072	
FOGLALKOZÁSI ÁTÖRÖKÍTÉS (szülők és/vagy nagyszülők hasonló szakterületen dolgoznak. Ref: egyik sem)						
Neme (férfi)	0,084	0,126				
Konstans	-0,251	-0,315	-0,250	-0,169	-0,749	-0,342
R ²	0,184	0,159	0,087	0,018	0,359	0,118

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

Munkába állási stratégiák és a munkával való elégedettség

A pályára állási stratégiák hatékonyságát, „beválását” leginkább az elért állás sikerességével lehet mérni. Korábbi elemzések nemcsak arra hívták fel a figyelmet, hogy a sikernek számos objektív és szubjektív indikátora van, hanem arra is, hogy az egyének célkitűzésétől, értékpreferenciáitól függően ugyanazon élethelyzeteket eltérő mértékben élhetnek meg sikeresnek vagy sikertelennek (Veroszta, 2010). Mindezen megfontolásokból a pályára állási stratégiák sikerességét a szubjektív önértékelés alapján vizsgáljuk. Kutatásunk során többek között arra is megkértük a vizsgálatba bevont, állással rendelkező pályakezdő diplomásokat, hogy különböző szempontok szerint értékeljék jelenlegi állásukat. Az értékelés 4 fokú ordinális skálán történt, ahol az 1 jelezte a teljes elégedetlenséget, a 4 pedig a teljes mértékben való elégedettséget. A következőkben ezen szubjektív elégedettségi mutatók és a különböző munkába állási stratégiák faktor-pontszámai közötti összefüggést tekintjük át röviden. Az intenzív munkatapasztalattal és erőteljes hazai, valamint nemzetközi mobilitással jellemezhető pályára állási stratégia nagyfokú pozitív összefüggést mutat a jelenlegi munkával való elégedettség minden, általunk vizsgált aspektusával, különösen a jövedelemmel, valamint a juttatásokkal való elégedettséggel. A továbbtanulási stratégia a jelenlegi munkával való elégedettség minden aspektusával kisebb mértékű, de egy kivételével szignifikáns pozitív összefüggést mutat. A kivételt a munka szakmai-tartalmi elemei jelentik, amely nem korrelál szignifikánsan a diplomát követő továbbtanulási stratégiával. A családi háttértámogatással jellemzett pályára állási stratégia a jelenlegi munkával – szakmai előmenetel és szakmai presztízs szempontjából – való elégedettséggel kb. ugyanolyan mértékben korrelál, mint a továbbtanulási track, viszont nem mutat összefüggést a munkával való elégedettség többi, általunk vizsgált aspektusával, és összességében a munkával való elégedettséggel sem. Ez a stratégia tehát némi elégedettségi úrt eredményez. Még nagyobb elégedetlenségi úr jellemzi a tanulás melletti „bedolgozás” stratégiáját: ez a faktor egyetlen, általunk vizsgált elégedettségi mutatóval sem korrelál lényegesen. Adataink szerint a külföldi aspirációkkal jellemezhető pályára állási stratégia a jelenlegi munkával való elégedettség szempontjából kudarcosnak, vagy legalábbis frusztrálónak tekinthető. Szignifikáns negatív összefüggés van e stratégia, valamint a jelenlegi munkával – a munka szakmai-tartalmi része, a szakmai presztízs és a munka tárgyi körülményei szempontjából – való elégedettséggel, a többi részszerinti elégedettséggel pedig nem mutat összefüggést. A „külföldi aspirációk” stratégia összességében is erőteljes negatív korrelációt mutat a jelenlegi állással való elégedettséggel. A munkával való elégedettség szempontjából ugyancsak kudarcosnak tűnik a hagyományos pályára állás stratégiája. Hasonló mértékű negatív összefüggést mutatnak adataink e stratégia és a jelenlegi munkával összességében való elégedettség között, mint a „külföldi aspirációk”, de az általános elégedetlenséget a munka eltérő dimenzióival való elégedetlenségnek tulajdoníthatjuk. A hagyományos pályára állás a jelenlegi munka által biztosított jövedelem és juttatások, valamint a munka tárgyi körülményei szempontjából való elégedettséggel mutat szignifikáns negatív összefüggést, a többi aspektussal

8. táblázat. Pályakezdő diplomások munkába állási folyamatának típusai és a jelenlegi állásukkal való elégedettség közötti összefüggés

Kétutas Pearson-féle korrelációs együtthatók

(A jelenleg állásban levők körében, csak a szignifikáns hatások jelölve)

		A munka szakmai, tartalmi része szempontjából	A szakmai előmenetel, karrierépítés szempontjából	A szakmai presztízs szempontjából	A jövedelem és jututtások szempontjából	A munka személyi körülményei szempontjából	A munka tárgyi körülményei szempontjából	A munka összességét tekintve
1	Intenzív munkatapasztalat, erőteljes hazai és nemzetközi mobilitás	0,026	0,094	0,083	0,165	0,036	0,084	0,081
2	Továbbtanulás		0,050	0,062	0,070	0,030	0,041	0,048
5	Családi háttértámogatás		0,043	0,072				
4	Tanulás melletti „bedolgozás”							
3	Külföldi aspirációk	-0,05		-0,026			-0,036	-0,026
6	Hagyományos pályára állás				-0,059		-0,025	-0,02
	Érvényes N	6 569	6 566	6 561	6 560	6 555	6 552	6 502

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

való elégedettséggel nem korrelál szignifikánsan (8. táblázat). Összességében tehát a munkával való elégedettség szempontjából két pályára állási stratégia tűnik sikeresnek: az intenzív munkatapasztalattal és erőteljes hazai és nemzetközi mobilitással jellemezhető, valamint a továbbtanulási. A háttértámogatással és a tanulás melletti bedolgozással jellemezhető stratégiák hiányérzethez vezetnek, míg a (kielégítetlen) külföldi aspirációk és a hagyományos pályára állási modell elégedetlenséghez vezet.

Összegzés

Elemzésünk során kísérletet tettünk a pályakezdő diplomások tipikus pályára állási stratégiáinak feltárására, feltérképeztük az egyes stratégiák választását befolyásoló tényezőket és bemutattuk, hogy az egyes tipikus pályára állási stra-

tégiák mennyire tekinthetők sikereseknek vagy sikerteleneknek. A pályára állás különböző elemi szakaszainak előbb az egyszerű kombinációit vizsgáltuk, majd főkomponens-elemzéssel feltártuk azokat a faktorokat, amelyek mentén az elemi szakaszokból többé-kevésbé koherens módon feltárultak a tipikus pályára állási trackek. A pályára állási stratégiák választását befolyásoló főbb tényezőket OLS regressziós modellek felállításával vizsgáltuk, a sikerességüket pedig egyszerű leíró szinten tekintettük át.

Eredményeink lényegileg alátámasztották a korábbi hazai és nemzetközi vizsgálatok tapasztalatai alapján felállított hipotéziseinket. A pályára állás nem egyszeri és lezárt folyamat, nem feltétlenül a diploma megszerzése körül kezdődik, és nem is fejeződik be ekkor. Az elnyúló átmeneti időszakra jellemző a tanulói és a dolgozói státusz váltakozása, ezek átfedése is, a fokozott foglalkozási és a nemzetközi mobilitás. Mindezen tényezők kombinációi nem formálódnak egyszerű lineáris-hierarchikus rendszerré. Egymásutániségük, egymáshoz való kapcsolódásuk az elemi tevékenységek kaleidoszkópszerű színes forgatagának képét mutatja. Mindezekkel együtt megragadható a pályára állási stratégiák néhány jellegzetes fő vonulata. Leginkább sikeresnek a magas kulturális státuszú családból származó, magas szintű felsőoktatási képzésben részt vevő, az intenzív tanulmányi és munkatapasztalatokat felvonultató fiatalok bizonyultak. Úgy tűnik, hogy ők a hazai és a külföldi tanulmányi és munkaaktivitásaik váltogatásával, széles spektrumú kombinációival egy olyan „kompetenciacsomagot” állítanak össze maguknak, amelyből a különböző munkaerő-piaci igényeknek megfelelően válogathatnak, így kimagasló mértékben tudnak alkalmazkodni különböző kihívásokhoz, megfelelni különböző elvárásoknak. A többirányú tanulmányokkal, intenzív munkatapasztalattal és kiemelkedő mértékű hazai és külföldi mobilitással jellemezhető típusnak van egy sikertelen variánsa is. Önmagában, intenzív munkatapasztalat nélkül a magas kulturális családi háttérrel támogatott magas szintű tanulmányok akkor sem eredményeznek sikert és elégedettséget, ha ez intenzív külföldi tanulmányi tapasztalatokkal társul. A hagyományos pályára állási modell családi háttértámogatástól független, nyitott mindenki számára, aki felsőoktatási tanulmányokat folytat, viszont kicsi a valószínűsége, hogy kimagasló sikerű munkába való átmenethez vezetne. Bizonyos képzési területek – kiemelten a gazdaságtudományok és az informatika – jelentős mértékben megnövelik a sikeres pályára állási stratégiák kiválasztását és megvalósítását, míg mások (az orvos- és egészség tudomány és a természettudományi) a sikeres track munkatapasztalat szerinti negatív tükörképét formáló „külföldre vágyakozók” sikertelen csoportjába való bekerülést valószínűsítik.

Strandardizált kérdőíves adatfelvétel adatbázisára épülő elemzésünk alapján nem körvonalazódott a „halogatóknak” az a markáns csoportja, amely a szakirodalom és hétköznapi tapasztalataink alapján is valószínűleg megtalálható a frissdiplomás körében. E típus feltárására – vagy létezésük hipotézisének elvetésére – további, célorientált vizsgálatok szükségesek.

Irodalom

- Akerlof, G. A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics* 97, 543–569.
- Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2011a): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Springer, 2011.
- Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2011b): *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Final report of HEGESCO project. http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_HE_Graduates.pdf
- Allen, J.–van der Velden, R. (2001): Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search, *Oxford Economic Papers*, 3, 434–452.
- Beck, U. (2003): *A kockázat-társadalom – Út egy másik modernitásba*. Századvég, Budapest.
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy* (suppl.), 70, 9–49.
- Coleman, J. S. (1991): Matching Processes in the Labor Market. *Acta Sociologica* 34, 3–12.
- Collins, R. (1979): *The Credential Society. A Historical Sociology of Education and Stratification*. Academic Press, New York
- Ehrenberg R.–Smith R. (1991): *Modern Labor Economics*, 4th edition, HarperCollins, New York
- Eliason, Scott R. (1995): An Extension of the Sørensen–Kalleberg Theory of the Labor Market Matching and Attainment Processes. *American Sociological Review*, 60, 247–271.
- Filer, R. K.–Hammermesh, D. S.–Rees, A. E. (1996): *The Economics of Work and Pay* (The HarperCollins Series in Economics) HarperCollins College Div. (1. kiadás: 1984-ben)
- Gangl, M. (2001): *Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade*. MZES, Mannheim
- Gangl, M. (2003): Structure of Labour Market Entry. In W. Müller–M. Gangl (eds.) *Transition from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford University Press, Oxford, 107–128.
- Gangl, M. (2004): Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany. *European Sociological Review*, 20 (3), 171–187.
- Gangl, M.–Müller, W.–Raffe, D. (2003): Conclusions: Explaining Crossnational Differences in School-to-Work Transitions. In W. Müller–M. Gangl (eds.)

Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets., Oxford University Press, Oxford, 277–305.

Granovetter, M. (1981): Toward a Sociological Theory of Income Differences. In: Ivar Berg (ed.): Sociological Perspectives on Labor Markets. Academic Press, New York, 11–47.

Györgyi Z. (2010): Munkaerő-piaci esélyek, munkaerő-piaci stratégiák. In: Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk): Diplomás Pályakövetés IV. Friss-diplomások 2010. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 37–58.

Hannan, D. F. et al. (1999): A Comparative Analysis of Transition from Education to Work in Europe (CATEWE), vol. 2., ESRI, Dublin

Hartog, J. (2000): Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? Economics of Education Review, 19, 131–147.

Kalleberg, A.–Sørensen, A. B. (1979): The Sociology of Labor Markets. Annual Review of Sociology 5, 351–379.

Kogan, I.–Unt, M. (2005): Transition from School to Work in Transition Economies. European Societies, 7(2), 219–253.

Logan, John A. (1996): Opportunity and Choice in Socially Structured Labor Markets. American Journal of Sociology 102, 114–160.

Marsden, D. (1990): Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany. In R. Brunetta–C. Dell’Aringa (eds.): Labour Relations and Economic Performance. Macmillan, Houndmills

Maurice, M.–Sellier, F.–Silvestre, J.-J. (1986): The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany. MIT Press, Cambridge, MA

Mayrhofer, W.–Meyer, M.–Steyrer, J. (2007): Contextual Issues in the Study of Careers. In H. P. Gunz–M. A. Peiperl (eds.): Handbook of Career Studies. Sage, Thousand Oaks, CA, 215–204.

Müller, W.–Gangl, M. (2003): The Transition from School to Work: a European perspective. In W. Müller–M. Gangl (eds) Transition from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets. Oxford University Press, Oxford, 1–22.

Müller, W.–Shavit, Y. (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: a Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. In Y. Shavit–W. Müller (eds.): From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations. Clarendon Press, Oxford, 1–48.

Müller, W. (2005): Education and Youth Integration into European Labour Market. International Journal of Comparative Sociology, 46, 461–485.

- Róbert P. (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk): Társadalmi Riport 2002. Társadalmi Riport, Budapest, 220–231.
- Róbert P.–Bukodi E. (2005): The Effects of the Globalization Process on the Transition to Adulthood in Hungary. In H-P. Blossfeld–Klijzing, E-M. Mills–K. Kurz (eds.): Globalization, Uncertainty and Youth in Society, Routledge, London/New York, 177–214.
- Roberts, K. (1998): School-to-Work Transitions in Former Communist Countries. *Journal of Education and Work*, 111, 221–238.
- Saar, E.–Unt, M.–Kogan, I. (2008): Transition from Education System to Labour Market in the European Union – A Comparison between New and Old Members. *International Journal of Comparative Sociology*, 2008 February, Vol. 49, 31–59.
- Spence, M. A. (1974): *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Harvard University Press, Cambridge, MA
- Teichler, U. (1999): Higher Education Policy and the World of the Work: Changing conditions and Challenges. *Higher Education Policy*, Vol. 12/4, December 1999, 285–312.
- Teichler, U. (2002): Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situation and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management* 8, 199–216.
- Teichler, U. (2008): *Universities as Centres of Research and Knowledge Creation (Global Perspectives on Higher Education)* Sage, 2008
- Teichler, U. (2011): International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment. In: Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2011): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*.
- Thurow, L. V. (1975): *Generating Inequality*. Basic Books, New York
- Varga J. (2010): A pályakezdő diplomások keresete, munkaerő-piaci sikeressége. In: Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk): *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 59–82.
- Veroszta Zs. (2010): Munkaerő-piaci sikeresség dimenziói a frissdiplomások körében. In: Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 11–36.
- Zinnecker J. (1993): Gyermekkor, ifjúság és szociális változások a Német Szövetségi Köztársaságban. In: Gábor K. (szerk): *Civilizációs korszakváltás és ifjúság*. MEH-Szeged

